Supliment al revistei „Impact strategic”

COLOCVIU STRATEGIC

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE APĂRARE „CAROL I”
CENTRUL DE STUDII STRATEGICE DE APĂRARE ŞI SECURITATE

Nr. 5 (164) / 2019
Indexat în CEEOL

CONFLICTUL CULTURAL ȘI ACULTURAȚIA

Mara IONESCU

The cultural conflict and acculturation

Abstract: *Leveled against conflict management theory, culture becomes a mainstay for the preparation and development of operations during international military missions. Because citizens are influenced by culture on multiple levels - national, ethnic, religious, and organizational -, cultural conflict requires an approach based on predictive models and cross-cultural competencies.*

The present study is conceived as a synthesis of the literature in the field of the strategic culture. Based on the interpretation model used in social sciences, cross-cultural competencies aim at avoiding failures which might occur from the confrontation of two different cultural paradigms. The ethnocentric tendency, which weighs down biases and analogies borrowed from the source culture to the host culture, constitutes a “categorization process” (a stereotyping tendency), which is balanced by cultural knowledge, aiming at the possibility of understanding different core values and beliefs. Cultural competencies represent the method used to resolve the cultural conflict which results from the clash of two different “civil cultures” (opposing values and traditions). Cross-cultural competencies strongly influence the understanding of the human factors, during cross-cultural military missions. The study searches to draw a distinction between cultural conflict, acculturation and military culture.

Keywords: *cross-cultural competence, acculturation, cultural conflict, cultural strategy, dimensions of culture.*

Conflictul cultural și aculturația

Rezumat: *Poziționată în perspectiva teoriei managementului conflictului, cultura devine o condiție principală pentru pregătirea și punerea în practică a operațiunilor desfășurate în cadrul misiunilor militare internaționale. Deoarece cetățenii sunt influențați de cultură pe mai multe niveluri - național, etnic, religios și organizațional -, conflictul cultural necesită o abordare ce are la bază modele predictive și competențe interculturale.*

Acest studiu este conceput ca o sinteză a bibliografiei de specialitate în domeniul culturii strategice. Folosind un model interpretativ cu aplicare în științele sociale, competențele interculturale au ca scop evitarea eșecurilor care pot surveni din confruntarea a două paradigme culturale opuse. Tendința etnocentrică, care pune în balanță prejudecăți și analogii împrumutate din cultura sursă și transferate către cultura țintă, este definită ca proces de categorizare (ca tendință spre stereotipizare), care este contrabalansat de cultura generală, având ca scop posibilitatea de a cunoaște și înțelege valori centrale și credințe diferite de cele proprii. Competențele interculturale reprezintă metoda utilizată în dezamorsarea conflictului cultural care rezultă din ciocnirea a două „culturi civile” diferite, definite ca tradiții și valori antagonice. În timpul misiunilor militare internaționale, competențele interculturale influențează într-o manieră profundă înțelegerea factorilor umani. Studiul urmărește să prezinte și să pună în conexiune concepte precum: „conflictul cultural”, „aculturația” și „cultura militară”.

Cuvinte-cheie: *competențe multiculturale, aculturație, conflict cultural, strategie culturală, dimensiuni ale culturii.*

Motto:

„Contactele sociale între culturi diferite se aseamănă adesea cu piesele de teatru în care cel puțin un actor nu își cunoaște replicile. În astfel de întâlniri, premisa de la care plecăm nu este aceea că lucrurile sunt diferite, ci aceea că aproape totul este diferit. Un nou mediu cultural se manifestă pretutindeni, ceea ce înseamnă că nu poate fi ignorat prea mult timp. Acest lucru produce, uneori, ceea ce numim *șoc cultural*”[1].

Mara IONESCU *este absolventă a Universității Naționale de Apărare „Carol I” din București în domeniul „Conflict Management and Negotiation” (e-mail: mara09ionescu@gmail.com).*

Introducere

Studiul nostru propune, în început, o prezentare a conceptului de cultură din perspectivă generală, antropologică, psihologică și socială, plecând de la premisa că individul manifestă în cele mai multe dintre cazuri o atitudine selectivă față de mediul înconjurător, ceea ce îi permite, ca trecând realitatea prin filtrul concepțiilor sale despre lume, să interacționeze cu un grup social.

Conflictul cultural survine ca o ciocnire între grupuri sociale ce manifestă valori, ideologii și doctrine incompatibile, fiind declanșat de factori cultural-identitari, istorici sau religioși. Definirea noțiunii de conflict cultural, analizarea cauzelor conflictelor culturale, precum și prezentarea modalităților de gestionare a acestora, devin teme de cunoaștere relevante pentru operațiunile militare pe timp de pace sau de război, acolo unde se impune necesitatea relaționarii și stabilirii dialogului intercultural cu scopul consolidării încrederii și colaborării într-un mediu fundamental diferit de cel propriu.

Alături de problematica conflictului cultural, se naște necesitatea explicării unui fenomen corelativ, reprezentat de procesul aculturației. Conflictul cultural va fi prezentat din perspectiva interacțiunii militare cu o cultură la nivel local, în timp ce procesul aculturației va fi prezentat ca fenomen de nivel global, deoarece culturile locale se schimbă ca reacție la fenomenul globalizării. În acest context, studiul va urmări explicarea strategiilor de gestionare a conflictelor culturale, consecințele schimbării de paradigmă la nivel intercultural și, în ultima parte a lucrării, va fi stabilită relația dintre aculturație ca proces psiho-social dinamic și ciclul evoluției conflictului cultural. Aculturația reprezintă aici o modalitate de negociere între două culturi diferite, aflate sau nu în conflict, cu scopul menținerii propriilor valori, având ca urmare adaptarea la o nouă cultură sau influențarea reciprocă dintre două culturi, unde prima este reprezentată de cultura sursă și cea de a doua de cultura gazdă.

Studiul urmărește să demonstreze teza că într-un context multinațional, predominant într-o gamă variată de misiuni militare, se impune studierea conflictelor culturale și prezentarea modalităților de gestionare a acestora, conturându-se nevoia unei înțelegeri mai aprofundate a perspectivelor unei alte culturi.

1. Definirea conceptului de cultură

La nivelul studiilor asupra culturii, cercetătorii operează distincția între ce reprezintă natura umană și ce semnifică datul cultural, plecând de la premisa că structura de personalitate a fiecărui individ se raportează la cultură ca la un fenomen amplu, care se extinde asupra unei societăți sau grup social, unde modelele culturale sunt create prin intermediul colaborării între indivizi. Un principiu ar fi acela că beneficiem de o anumită cultură pe care o învățăm progresiv ca membri ai unei anumite societăți, la care contribuie predispoziția individuală de a asimila anumite valori, în conexiune cu rolul formator al educației, care modelează caracteristicile comportamentale și civice. Cultura nu este transmisă genetic, ci reprezintă o achiziție personală, care are ca punct de plecare nivelul lingvistic. Factori clasificatori ca etnia, mediul social, profesia, sexul și vârsta măresc receptivitatea indivizilor față de acceptarea anumitor percepții asupra culturii sau subculturii de care aparțin, pe care le promovează în interacțiunea cu ceilalți membri, construind o cultură comună. Valori, credințe, relații și procese sunt comunicate „în mod repetat, fiind transformate prin multiple reiterări care produc o stabilizare a lor, astfel că vor ajunge să dețină succes cultural și să facă parte din cultură”[2]. Istoria unui popor, precum și influențele ideologice și mișcările sociale, sunt cele care dau naștere normelor culturale acceptate de cetățeni, plecând de la modele culturale ce variază în funcție de perioada istorică.

Helen Spencer-Oatey, psiholog și profesor de lingvistică la Universitatea Warwick, definește cultura ca „o colecție de presupuneri și valori, orientări către viață, credințe, politici, proceduri și convenții de comportament, ce sunt împărtășite de un grup de indivizi și care influențează, dar nu determină, comportamentul fiecărui membru și interpretarea sa asupra decodării comportamentului altor membri”[3].

Natura umană reprezintă numitorul comun al tuturor ființelor, nivelul universal pe care o ființă îl împărtășește cu altele prin intermediul psihismului, comparat de către Spencer-Oatey cu un software mental. Asemenea sociologului Charles Horton Cooley, autor al unui tratat despre natura umană, Spencer-Oatey consideră că natura umană este produsul bagajului genetic al omului. Prin analogie cu un computer, natura reprezintă sistemul de operare care determină funcționarea psiho-fiziologică a unui individ. Pe lângă aceste funcții biologice, el enumeră capacitatea de emoționare, dorința de comuniune cu alții, dorința de joc și de exprimare, precum și capacitatea de a observa mediul înconjurător și de a reflecta asupra acestuia, toate aceste trăsături aparținând nivelului psihic. Însă, destinația pe care fiecare o dă acestor emoții, modalitatea în care emoțiile sunt exprimate și receptate sunt filtrate prin intermediul culturii, proces care în evoluția speciilor se situează la antipod față de aspecte ale naturii umane, care sunt împărtășite cu lumea animală[4]. Astfel, în opinia lui Geert Hofstede[5], cultura afectează comportamentul și interpretarea comportamentului. El consideră că societatea se poate împărți în funcție de gradul de cultură în mai multe categorii, fiecare individ putând face parte din mai multe grupuri culturale, enumerate mai jos: național; regional/etnic/religios/lingvistic; de gen; de generație; de rol social; de clasă socială, profesie,

educație; nivel organizațional[6]. Din punct de vedere antropologic, cultura înseamnă organizarea cunoașterii, care se transmite prin intermediul comunicării. Globalizarea comunicării a făcut ca societatea să se confrunte cu o „hegemonie de tip cultural”[7], manifestată în special prin caracteristicile culturii de masă. În anul 1983, gânditorul Alvin Toffler formula în studiul care l-a consacrat, *Al treilea val*, o analiză complexă a societății viitorului și a revoluției informaționale, determinată de dezvoltarea accelerată a mijloacelor de comunicare și de „cultura pipului”[8]. Constatăm astăzi că el a anticipat cu incredibilă acuratețe societatea informațională contemporană, unde liberalizarea accesului la Internet, definit ca „super-rețea a rețelelor”[9], și descentralizarea mijloacelor de comunicare în masă, dictată de mijloacele electronice de informare *new media* (bloguri, site-uri, rețele de socializare, edițiile digitale ale publicațiilor, canalele audio-video) și de tehnologia telecomunicațiilor, au avut un profund impact asupra comportamentului social, modelând suprafața sferei publice.

În ceea ce privește abordarea la nivel cognitiv a culturii, psihologii militari, Allison Abbe[10] și Stanley M. Halpin[11], avansează teoria conform căreia „indivizii sunt influențați de cultură pe mai multe niveluri, incluzând cel național, etnic, religios și organizațional. Pe lângă factorii situaționali, care pot fi independenți de cultura etnică sau națională, și personalitatea modelează comportamentul. Cultura nu este fixă, ci este un proces dinamic, supus transformărilor, și poate rezulta în schimbare și variații”[12].

Cultura este comunicată la nivelul interacțiunii dintre membrii unui grup și ea este „negociată”, având un caracter de schimb, adaptativ și informațional. Variabilele de care depinde interacțiunea culturală sunt determinanții spațio-temporali, audiența, precum și alți diverși factori. Interacțiunea presupune un sistem de referință comun și se desfășoară la nivelul înțelegerii reciproce. Cultura este unul dintre factorii principali care determină comportamentul indivizilor referitor la judecăți de valoare (bine vs. rău, important vs. neimportant). Totodată, cultura are impact asupra capacității de adaptare a individului la condiții schimbătoare[13]. Cultura se constituie în trei componente de bază: „1. obiectele pe care un popor le produce și le utilizează (denumite artefacte); 2. maniera în care indivizii se comportă (include limbajul); 3. ideile pe care indivizii le exprimă”[14].

Cultura de suprafață subsumează artefactele și comportamentele umane. „În această categorie generică sunt incluse limba vorbită, precum și arhitectura, dansul, arta, îmbrăcămintea (n.a., artefactele) și exprimarea emoțiilor (n.a., nivelul cognitiv și afectiv al comunicării ideilor)”[15]. Acestea constituie manifestările de suprafață ale aspectelor mai profunde ale culturii - valori, norme și credințe[16]. Cultura de profunzime include felul în care „un popor percepe timpul, aspectele morale, rolurile ambelor sexe și calitățile unui lider adevărat”[17]. În studiile de securitate, trei niveluri de bază definesc cultura strategică: un nivel constituit de geografie, trăsături etnoculturale și istorie, un nivel constituit de cultura socială, economică și politică și un nivel constituit de instituțiile militare și de relațiile militar-civile[18].

Expertul american Sheila Jager opinează că la nivel tactic există două tipuri de cunoaștere a culturii strategice, unde cunoașterea etnocentrică este distinctă de tipul de cultură strategică pe baza căruia sunt concepute politicile și marile strategii: „de exemplu, felurile de cunoaștere culturală necesitate la nivel tactic (cunoașterea obiceiurilor specifice ca „nu scuipa în public”, „scoateți pantofii când intri într-o casă”) sunt distincte de cunoașterea culturală necesară formulării politicilor și strategiilor”[19].

Cultura strategică imprimă comportamente tipice unei culturi de referință, înțeleasă ca formă de *cultură civilă*[20]. Cultura civilă are ca scop crearea la nivel de masă a unei ideologii comune ca sursă a identității naționale și de grup, prin împărtășirea unui set de valori și principii unificatoare. Această cultură se manifestă asemenea „forței religiei asupra organizării politice, sociale și economice, precum și a normelor sociale de comportament”[21].

2. Ce sunt conflictele culturale?

Col. William M. Darely, fost redactor-șef al revistei *Military Review*, observă faptul că în istorie, încă din perioada Antichității, expansiunea imperiilor a fost corelată cu impunerea sistemului cultural de valori al cuceritorului asupra populației cucerite, cultura având scopul de a legitima autoritatea față de cei învinși, fie prin prozelitism, fie prin coerciție[22]. În acest context, conflictul cultural este înțeles, în primul rând, ca o dispută între diferitele „religii civile” și sisteme de valori opuse. Conflictul cultural este explicat de către experți ca fiind „o ciocnire ireconciliabilă între sisteme culturale diferite, ce manifestă valori incompatibile”[23].

În general, orice conflict are cel puțin patru dimensiuni. Prima include părțile implicate și sistemul social la care părțile își revendică apartenența, a doua se referă la intensitatea conflictului, a treia vizează dinamica conflictului, care presupune schimbări și evoluții, iar a patra corespunde managementului conflictului, respectiv, modului în care conflictul poate fi rezolvat și depășit[24].

Exemple de conflicte culturale sunt: „negarea valorilor culturale ale unui popor; denaturarea adevărului istoric; disfuncţionalităţi sociale generate de preluarea unor modele socio-culturale incompatibile cu fondul autohton; posibilitatea pierderii identităţii culturale; conflicte religioase în care se exploatează anumite concepţii religioase; crearea artificială de frontiere confesionale şi stimularea diferendelor de această natură între ţări vecine”[25].

Cauzele conflictului cultural își extrag rădăcinile

din cultură (ce este definită, deopotrivă, de istorie și geografie), cultura fiind determinată de practicile, cunoașterea, valorile și doctrinele care stau la baza unui grup. Psihologia socială investighează cauzele apariției conflictului cultural, care poate surveni ca urmare a unui proces de stereotipizare ce poartă denumirea de *categorizare*. Categorizarea se constituie ca o tendință către simplificarea informației. Atitudinea selectivă față de mediul înconjurător cu privire la detaliile investite cu sens creează reprezentări mentale ce au influență asupra interacțiunii cu un grup cultural[26]. Categorizarea este un proces care utilizează informații legate de identitatea unui grup cultural, precum: apartenența națională, rasă, obiceiuri și tradiții[27]. Astfel, stereotipizarea pune accentul pe asemănări și diferențe între grupuri, însă ea este puternic influențată de idei și atitudini pe care le avem față de grupul respectiv[28]. Tendința către stereotipizare este contrabalansată de cunoașterea unei culturi, ce are ca efect posibilitatea înțelegerii credințelor și valorilor sale. Așa cum remarcă lt. col. Kara Soules, toate tipurile de organizații și culturi se confruntă în procesul de gestionare a conflictului cultural cu fenomene ce implică „prejudecată, eroare, reprezentări greșite și neînțelegeri ce rezultă în diferite niveluri ale conflictului”[29].

Cu toate acestea, perspectivele asupra conflictului, inițial având implicații extrem de negative, se pot schimba, ținând cont de complexitatea conflictului, astfel încât să producă rezultate benefice[30]. Așadar, anumite conflicte a căror intensitate nu este ridicată sunt necesare pentru a stimula competitivitatea, „conflictul putând conduce la consolidarea relațiilor și maximizarea eficienței și poate surveni atât într-un mediu de cooperare, cât și într-unul combativ”[31]. În caz contrar, „conflictul interpersonal și stereotipizarea pot degrada relațiile sociale. În cazul în care nu există un respect de sine ridicat, egocentrismul - aplicarea trăsăturilor personale altuia - nu va provoca o reducere a prejudecății sau stereotipizării și astfel nu vor fi stabilite premisele pentru realizarea și coordonarea relațiilor sociale”[32].

Privit în perspectiva teoriei generale, conflictul, care poate fi provocat de evoluția crizei, se concretizează în două etape: *de escaladare*, în care tensiunile ating un punct maxim, și *de regres*, de revenire la normalitate. Expertul român, Marian Valentin Grigoroiu, realizează o amplă analiză a tipologiei conflictelor și crizelor contemporane, analizând fiecare etapă după cum urmează:

„a) *etapa de escaladare* cuprinde patru stări:

- *pacea* implică şi o stare de criză în care există tensiuni, mai mult sau mai puţin violente, dar nu există nicio ameninţare la adresa obiectivelor prioritare;

- *diferendul* pune în evidenţă ameninţarea la adresa obiectivelor prioritare. Aceasta se caracterizează prin tulburarea legăturii între unităţile sistemului, instaurarea unei stări de vigilenţă sporite şi a unei atitudini de descurajare şi intimidare;

- *confruntarea* este faza superioară a crizei, când unităţile sistemului recurg la acţiuni violente. Aceasta se caracterizează prin desfăşurarea unor exerciţii militare, prin redislocarea de forţe şi formularea ultimatumurilor;

- *conflictul armat* reliefează faptul că prevenirea crizei a eşuat, existând posibilitatea (nu inevitabilitatea) desfăşurării conflictului.

b) *etapa de regres* cuprinde doar două stări:

- *detensionarea situaţiei* se caracterizează prin reducerea violenţei dintre unităţile sistemului. Aceasta se manifestă prin retragerea forţelor şi recunoaşterea faptului că ameninţarea la adresa principalelor obiective prioritare s-a redus. În această stare creşte convingerea că perioada cea mai dificilă a fost depăşită şi că unităţile aflate în conflict depun eforturi pentru realizarea unei situaţii post-criză stabile şi acceptabile. Principalele activităţi sunt dezangajarea militară şi negocierea păcii;

- *noua stabilitate*, de regulă, depăşeşte în intensitate starea iniţială (de pace), reprezentând un nou *statu-quo* acceptat de către toate unităţile”[33].

În etapa post-conflict se deschid mai multe căi de rezoluție a unei dispute, dar care depind de echilibrul de forțe ale celor două părți, unde, partea a cărei putere este dominantă își poate impune cererile prin tactici dure (*strong arm tactics*) sau pe cale diplomatică, prin negociere: „o facţiune îşi impune punctul de vedere asupra celorlalte părţi, printr-un act de autoritarism; disputantul renunţă la cerere fără să fie convins că cealaltă parte este corectă, dreaptă; acord prin compromis (prin negociere sau „tocmeală”); conversia la punctul de vedere exprimat de cealaltă parte (prin justificări adaptative)”[34].

3. Metode de gestionare ale conflictelor culturale și strategii relevante

Ca metodă de gestionare a conflictelor culturale, psihologii militari, Allison Abbe și Stanley M. Halpin, găsesc că este importantă conștientizarea propriei culturi ca premisă pentru înțelegerea diferențelor culturale care pot escalada într-un conflict. În procesul contactului cu o altă cultură, *afectul* joacă un rol important pentru a învăța despre cultura respectivă și pentru formarea competențelor interpersonale, de autoreglare într-un cadru multicultural, dar și pentru aculturație și dobândirea perspectivei cuiva care trăiește în cultura respectivă[35].

Hofstede identifică patru dimensiuni referitoare la maniera în care militarii interpretează o cultură: distanța față de putere, individualism vs. colectivism, masculinitate vs. feminitate, evitarea incertitudinii. Spre exemplu, el clasifică națiunile ca fiind dominate de o cultură masculină (Japonia, Ungaria, Austria, Elveția, Anglia), în timp ce țările latine și cele nordice aparțin unei culturi feminine. Toate aceste dimensiuni trebuie luate în considerare în contexte care implică colaborarea între culturi diferite, cum

ar fi, de exemplu, participarea la o conferință internațională, atunci când diferențele de cultură presupun înțelegeri, abordări și atitudini diferite.

Expertul militar, mr. Shawn A. Sebrellk, analizează câteva tipologii semnificative de modele culturale, incluzând unul dintre cele mai renumite sisteme, și anume cel elaborat de Hofstede în anul 1983[36]. În continuare, cităm perspectiva sa asupra domeniilor culturale utilizate în măsurarea gradului de competență interculturală, necesar în prevenirea conflictelor ce pot rezulta din întâlnirea a două culturi foarte diferite: „Modelul lui Molinsky (2013) implică un cod cultural cu șase dimensiuni, care sunt folosite pentru a analiza: extraversiunea, entuziasmul, formalitatea, asertivitatea, autopromovarea și dezvăluirea de informații personale. Aceste criterii sunt utilizate cu scopul interacțiunii cu cultura gazdă. Hofstede (2014) a elaborat un model cu mai multe dimensiuni culturale: indexul distanței față de putere (valorile ridicate indică dependența față de șefi), indexul individualismului (valorile ridicate indică un procent ridicat de individualism), indexul masculinității (valorile ridicate atestă un procent ridicat de masculinitate, cu roluri clare în funcție de gen), indexul evitării incertitudinii (valori ridicate presupun respondenți aflați sub presiunea incertitudinii) și perspectiva pe termen lung (valori ridicate indică perseverența). Fons Trompenaars și Charles Hampden-Turner elaborează dimensiuni culturale analitice cu aplicare în domeniul afacerilor și managementului, care consistă în universalitate vs. particularitate, individualism vs. colectivism, neutru vs. emoțional, specific vs. difuz”[37].

Cercetătorii sunt de părere că există trei abilități interculturale: prima, abilitatea de a recunoaște amenințarea și de a o deosebi de situațiile ce nu implică amenințare, este la fel de importantă ca cea de-a doua, abilitatea de a înțelege o cultură pentru a avea posibilitatea de a influența percepțiile locale asupra misiunii, iar cea de a treia abilitate este pusă în conexiune cu modalitatea de exprimare a respectului în cultura gazdă[38].

Denumirea de „cele 3 Competențe” („the three cross-cultural competencies”) este folosită de către experții militari în domeniul competențelor interculturale pentru a defini aspecte ce țin de „cunoaștere, afect/motivație și abilități care le permit indivizilor să se adapteze în mod eficient în medii multiculturale”. Cei 3 C se referă la competențe culturale care includ: competențe lingvistice, expertiză regională și cultură generală. În aceeași manieră, pot fi decelate asemănările și deosebirile culturale și pot fi deosebite mult mai eficient variabilele culturale.

„Luarea unei alte perspective” („perspective taking”) este o strategie pentru rezolvarea conflictului cultural, care presupune înțelegerea perspectivei unei culturi diferite. Cu toate acestea, înțelegerea nu implică achiesarea la acea perspectivă, ci este o strategie utilă pentru formularea argumentelor necesare negocierii.

„Armata americană se implică în diferite misiuni, fiecare implicând diferențe: război convențional, contrainsurgență, operațiuni de pace, stabilitate și reconstrucție, asistență umanitară, situații de urgență în urma dezastrelor ecologice. Misiunile pot varia și se pot schimba cu rapiditate. Toate acestea se desfășoară în colaborare cu diferite grupuri culturale, în interiorul diferitelor grupuri culturale sau împotriva altor grupuri culturale. Soldații au nevoie să intervină și să acționeze în situații necunoscute, în care nu dețin experiență anterioară, și în cadrul cărora combatanții, aliați sau adversari, manifestă valori, credințe, tipare de comportament, precum și dorințe diferite de ale lor. Unitățile armatei acționează în interiorul teritoriilor unde populațiile sunt cultural foarte diferite. Mai mult, armata presupune diversitate culturală în interiorul său și contacte cu grupuri culturale diferite, fie că sunt aliați (trupe NATO, ONG-uri și civili), fie forțe ostile”[39].

Competențele interculturale reprezintă o strategie salvatoare în teatrele de operații, precum și un element ce contribuie la succesul misiunilor, conferindu-le soldaților abilități de adaptare, învățare și operativitate sporite în cadrul misiunilor internaționale[40]. Fie că este vorba de activități pe timp de pace sau de război, relaționarea și dialogul intercultural, consolidarea încrederii și colaborarea într-un mediu fundamental diferit de cel propriu implică obligativitatea formării competențelor interculturale[41], precum: competențe lingvistice, cultura generală și expertiză asupra regiunii.

4. Aculturația ca process psiho-social dinamic în ciclul evoluției conflictului cultural cu impact asupra operațiunilor militare

Cultura este un fenomen stabil, dar, care presupune, în același timp, dinamism și transformare ce rezultă în capacitatea de adaptare. La nivelul psihologiei populare, sociologul român Constantin Rădulescu-Motru introduce conceptul de *imitație* și cel de *individualism*, unde imitația poate fi înțeleasă ca tendința prin care o persoană adoptă trăsături ale unei culturi diferite sau chiar o asimilează, iar individualismul - ca refuzul de a se integra într-o nouă cultură și păstrarea propriilor valori tipice culturii moștenite[42]. Aceste două tendințe sunt semnificative pentru procesul aculturației, care se manifestă la nivel psiho-social. Astfel, fenomenul aculturației devine relevant de analizat din punctul de vedere al transformărilor culturii la nivel interetnic, cu impact asupra culturii strategice.

„Migraţiile ilegale de amploare, valorile masive de refugiaţi din zonele cu conflicte deschise către alte zone şi crearea destabilizărilor demografice”[43] reprezintă fenomene demografice ce au creat contextul abandonării temporare a culturii sursă și adoptarea unei alte culturi gazdă. În limbajul psihologiei sociale, această schimbare de paradigmă cul-

turală poartă denumirea de *aculturație*. Aculturația se manifestă, totodată, ca rezultat al globalizării. În acest sens, psihologul J.J. Arnett susține faptul că indivizii manifestă o „identitate biculturală", care presupune atât o dimensiune identitară locală, cât și una globală[44]. Deoarece culturile locale se schimbă ca reacție la fenomenul globalizării, procesul aculturației explică consecințele schimbării de paradigmă la nivel intercultural și organizațional.

Cercetătorul Amelia Green vorbește despre un tip de împrumut la nivel cultural, când, prin mimetism, membrii unui grup preiau reprezentări pe care le interiorizează la nivelul psihologic, ajungând dominante. Acest mecanism poartă numele de aculturație, fenomen răspândit în special în rândul emigranților, azilanților, dar și al culturilor care trăiesc în vecinătate și care ajung să se influențeze reciproc[45].

Plecând de la premisa conform căreia „cultura se referă atât la națiune, cât și la granițe"[46], conceptul de naţiune privește originea etnică și cultura ce se manifestă între anumite granițe teritoriale, apelând la „ideea de stat, ca identitate absolută și suverană"[47]. Etnicitatea poate fi definită ca apartenența la un grup care împărtășește aceeași limbă, un set de credințe, o istorie și tradiții comune.

Aculturația este un termen ce presupune un proces de adaptare la o cultură diferită de cea proprie, ce poate implica fie schimbarea de statut, fie un alt grup etnic, în aceste cazuri fiind vorba despre integrarea elementelor de cultură ale grupului dominant în sistemul de valori al grupului subdominant. Aculturația este definită de dicționarul de psihologie socială ca „un proces psihosocial lent și selectiv, de preluare parțială sau integrală de către un individ sau grup de indivizi a unei alte culturi. Are loc de obicei fie în rândurile emigranților, fie cu ocazia unor contacte mai îndelungate dintre două culturi vecine, unde, în cazul din urmă, după un timp, ambele culturi sunt afectate prin aculturație selectivă, reciprocă, ce poate conduce la nașterea unei noi culturi"[48].

Adaptarea culturală, etnicitatea și contextul recepției sunt definite de Schwarz et al. ca puncte de referință importante în procesul ce vizează trecerea de la o cultură la alta[49]. Potrivit modelului unidirecțional, elaborat de către Raymond Teske şi Nelson Bardin[50], există percepția conform căreia se renunță la cultura tradițională în favoarea unei culturi recente, dar studiile de specialitate au demonstrat că aculturația este un proces care se realizează selectiv, cu scopul păstrării propriilor valori. În cazul opus, procesul de aculturație poate avea ca urmare asimilarea.

În viziunea lui Padilla și Perez, conștientizarea culturală este reprezentată de cunoașterea pe care indivizii o posedă în legătură cu originea lor și cu originea culturii dominante sau adoptive. Referitor la această cunoaștere, autorii au în vedere: vorbirea fluentă a limbii ambelor culturi, cunoașterea evenimentelor istorice importante care au format cultura respectivă, înțelegerea și aprecierea formelor artistice ale celor două culturi, precum și comportamentul și valorile pe care indivizii le folosesc[51]. Cunoașterea diferită a celor două culturi presupune în mod direct proporțional, grade diferite de aculturație. În același timp, lipsa de cunoaștere a propriei culturi poate însemna o slăbire a sentimentului de identitate și de apartenență la cultura de proveniență.

Printre factorii principali care influențează aculturația, enumerăm: familia, aderența la o credință și relațiile de putere între grupuri[52]. Astfel, cercetătorii au identificat diferențele de limbă, etnie și religie ca fiind cele care îi fac pe emigranți să se detașeze de cultura țării de adopție. Literatura de specialitate stabilește că relațiile între grupuri sunt puternic influențate de diferențele culturale, astfel că dominanța socială este corelată cu aspecte ce țin de cultură. Cultura devine o condiție *sine qua non* în stabilirea delimitării dintre psihologie și etnologie, ceea ce permite un studiu al identității naționale, al valorilor și al comportamentului social, fapt care devine necesar într-o lume globalizată.

Într-un context multinațional, predominant într-o gamă variată de misiuni militare, se impune nevoia unei înțelegeri mai aprofundate a perspectivelor unei alte culturi. De aceea, „flexibilitatea, competențele interculturale, lipsa tendinței etnocentrice și metodele de a ține sub control stresul"[53] sunt puse în conexiune cu adaptarea și eficiența într-un cadru multicultural. În acest sens, competențele culturale și adaptarea emoțională contribuie considerabil la succesul misiunilor.

Psihologii militari Abbe și Halpin sunt de părere că „înțelegerea culturală este necesară, dar nu este suficientă"[54]. De aceea, în viziunea lor, militarii trebuie, ca pe lângă cunoașterea culturală, să folosească indici situaționali pentru a determina contextul în care cunoașterea culturală este necesar de folosit, pe lângă abilitățile de relaționare cu membrii acelei culturi[55]. De cealaltă parte, aculturația devine un proces important de prezentat ca o dimensiune a culturii sociale contemporane. Acest proces apare ca o consecință a globalizării și a războiului sau instabilității politice, care au determinat largi mase de oameni să emigreze sau să caute azil politic.

În domeniul forțelor armate, studiul aculturației își revendică importanța cu scopul necesității explicării proceselor care au loc la nivelul psihosocial în interacțiunea între două sau mai multe culturi care coexistă între limitele aceluiași stat, dintre care una este dominantă. Aculturația poate fi un proces demn de cultivat și încurajat la nivelul culturii strategice, ca o modalitate de menținere a stabilității sociale, de încurajare a dialogului intercultural și de aplanare a conflictelor culturale într-un spațiu al pluarlismului, dominat de identități mul-

ticulturale, ca o garanție a accesului egal la exprimare, integrare și cooperare. În acest sens, aculturația poate fi înțeleasă ca o formă de dialog între două culturi diferite, precum și ca o strategie importantă de management al conflictului cu scopul realizării integrării și cooperării într-un cadru social democratic, care tinde către stabilitate.

Spre deosebire de conflictul cultural care poate surveni în desfășurarea forțelor armate în cadrul misiunilor internaționale care implică „colaborare cu diferite grupuri culturale, în interiorul diferitelor grupuri culturale sau împotriva altor grupuri culturale, unde soldații au nevoie să intervină și să acționeze în situații necunoscute, în care nu dețin experiență anterioară și în cadrul cărora combatanții, aliați sau adversari, manifestă valori, credințe, tipare de comportament, precum și dorințe diferite de ale lor”[56], aculturația este un proces psiho-social dinamic bazat pe transformare, adaptare și influențare între două culturi cu scopul integrării grupului cu valori subdominante în grupul cu valori dominante, care asigură îndeplinirea acelorași funcții sociale ca ale grupului dominant și accesul în structuri organizaționale, guvernate de relațiile de putere între grupuri. În acest sens, aculturația reprezintă un proces psiho-social dinamic, care poate îndeplini un rol în managementul conflictului prin efectul său de stabilire a unui dialog inter-cultural. Cultura strategică poziționează procesul aculturației în contextul unei evoluții sociale contemporane dictată de liberalizarea granițelor și de fluxuri informatice transmise prin canale variabile, fenomenul globalizării și dezvoltarea unei identități biculturale.

Concluzie

Aculturația se manifestă ca o formă de compromis între menținerea propriilor valori culturale și adaptarea la un cadru social complex al unei țări de adopție. În același timp, aculturația poate fi înțeleasă ca o formă de compromis prevăzută de situația în care se exercită influențarea reciprocă a culturilor care trăiesc în vecinătate. Prin aculturație înțelegem starea de absență a conflictului cultural ce poate fi determinat de factori ca negarea valorilor culturale și posibilitatea pierderii identității culturale. În ciclul conflictului cultural care poate fi provocat de cauzele amintite anterior, aculturația se manifestă diferit de strategiile de negociere între două părți angajate într-un conflict. Strategiile de negociere sunt cu succes întruchipate de competențe culturale, precum cunoașterea asupra unei regiuni, competențele lingvistice și cultura generală, luarea unei alte perspective, strategiile de management al stresului și tehnicile de adaptare emoțională.

Aculturația reprezintă o soluție de adaptare psihocomportamentală la un context care presupune diferențe de limbă, etnie și religie cu scopul menținerii propriilor valori. În timp ce strategiile de negociere și de mediere a unui conflict cultural enumerate mai sus devin utile forțelor armate, care desfășoară operații la nivelul contactului intercultural, cu scopul înțelegerii factorilor umani, condiție vitală pentru succesul misiunilor, aculturația se manifestă ca o strategie naturală de adaptare psiho-socială dintre două culturi plasate la graniță sau dintre care una poate fi minoritară. Aculturația este un fenomen de care depinde asigurarea managementului conflictului și menținerea stabilității la nivelul întregii societăți, percepută ca locul dinamismului demografic, social și cultural.

Note bibliografice:

[1] Paula Caliguri, Raymond Noe, Riall Nolan, Ann Marie Ryan, Fritz Drasgow, *Training, Developing, and Assessing Cross-Cultural Competence in Military Personnel*, Technical Report 1284, U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences, April 2011, p. 3.
[2] Dan Sperber, „The Epidemiology of Beliefs”, in Colin Fraser & George Gaskell (eds.), *The Social Psychological Study of Widespread Beliefs*, Oxford: Clarendon Press, 1990 apud Helen Amelia Green, *Cultural transmission and social communication: A cognition and culture approach to everyday metaphor about knowledge, learning and understanding*, Thesis, London School of Economics and Political Science, 2015, p. 28.
[3] Helen Spencer-Oatey, „What is culture? A compilation of Quotations”, *GlobalPAD Core Concepts*, GlobalPAD Open House, 2012, p. 3.
[4] *Ibidem*, p. 6.
[5] Gerard Henrik (Geert) Hofstede este un psiholog social olandez, profesor emerit al Universitatii Maastricht, cunoscut pentru cercetarea inovativă asupra grupurilor interculturale și a organizațiilor și autor al teoriei dimensiunilor culturale.
[6] Geert Hofstede, *Cultures and organizations: software of the mind*, HarperCollins, 1991, p. 10 apud Helen Spencer-Oatey, *op. cit.*, 2012, p. 8.
[7] Sintagmă folosită de Samuel P. Huntigton în lucrarea *The Clash of Civilization and the Remaking of the World Order*, Simon & Schuster, New York, 1996.
[8] Alvin Toffler, *Al treilea val*, Editura Politică, București, 1973.
[9] Manuel Castells, „Communication, Power and Counter-power in the Network Society”, *International Journal of Communication*, Vol. 1, 2007.
[10] Allison Abbe este cercetator în cadrul *U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*.
[11] Stanley M. Halpin este comandantul *Fort Leavenworth Research Unit* în cadrul *U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*.
[12] Allison Abbe, Stanley M. Halpin, „The Cultural Imperative for Professional Military Education and Leader Development”, *Parameters*, Vol. 39, Winter 2009-2010, p. 24.
[13] Shawn A. Sebrell, *Cross-Cultural Competence: Leader Requirements for Intercultural Effectiveness in the Human Domain*, Master thesis of Military Art and Science, U.S. Army Command and General Staff College, 2014, p. 8.
[14] Paula Caliguri et al., *op. cit.*, April 2011, p. 2.
[15] *Ibidem*.
[16] *Ibidem*.
[17] *Ibidem*.
[18] Alastair Iain Johnston, „Thinking about Strategic Culture”, *International Security*, No. 4, Spring 1995, p. 37.
[19] Sheila M. Jager, *On the Uses of Cultural Knowledge*, U.S. Army War College, Carlisle, November 2007, p. 4.
[20] Termen folosit de William M. Darley în studiul „Strategic Imperative: The Necessity for Values Operations as Opposed to Information Operations in Iraq and Afghanistan”, *Air & Space Power Journal*, Vol. XXI, No. I, Spring 2007.
[21] William M. Darley, *op. cit.*, Spring 2007, p. 35.
[22] *Ibidem*, p. 34.

[23] *Ibidem*, p. 33.
[24] Ciprian Tripon, Marius Dodu, Gabriela Penciu, *Managementul conflictului și tehnici de negociere*, Suport de curs, Editura Universității Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, 2015-2016, p. 12.
[25] Marian-Valentin Grigoroiu, *Crizele și conflictele contemporane*, Editura Ministerului Administrației și Internelor, 2006, p. 141.
[26] Wim den Dekker, *Global Mindset and Cross-Cultural Behavior: Improving Leadership Effectiveness*, Springer, 2016, p. 66.
[27] *Ibidem*, p. 69.
[28] *Ibidem*.
[29] Kara Soules, *A Matter of Perspective*, Civilian Research Paper, U.S. Army War College, 2012, p. 19.
[30] *Ibidem.*
[31] *Ibidem*.
[32] *Ibidem*, p. 20.
[33] Marian-Valentin Grigoroiu, *op. cit*., 2006, p. 43.
[34] *Ibidem*, p. 250.
[35] Allison Abbe et al., *op. cit.*, Winter 2009-2010, p. 25.
[36] Geert Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, 1984.
[37] Shawn A. Sebrell, *op. cit.*, 2014, pp. 12-13.
[38] *Ibidem*, p. 14.
[39] Paula Caliguri et al., *op. cit*., April 2011, p. 2.
[40] *Ibidem*.
[41] *Ibidem*, p. 1.
[42] Constantin Rădulescu-Motru, *Psihologia poporului român*, Editura Paideia, București, 1999, pp. 15-20.
[43] Marian-Valentin Grigoroiu, *op. cit*., 2006, p. 141.
[44] Jeffrey Jensen Arnett, „The Psychology of globalization", *American Psychologist*, Vol. 57, No. 10, October 2002, p. 777.
[45] Ana Bogdan-Tucicov, Septimiu Chelcea, Mihai Golu, Pantelimon Golu, Cătălin Mamali, Petru Pânzaru, *Dicționar de psihologie socială*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981.
[46] Seth J. Schwartz, Jennifer B. Unger, Byron L. Zamboanga, José Szapocznik, „Rethinking the Concept of Acculturation: Implications for Theory and Research", *American Psychologist*, Vol. 65, Issue 4, May-June 2010, p. 5.
[47] Emil Dumea, *Cultură și religie în Europa*, Suport de curs, Centrul de Studii Europene, f.a., p. 6.
[48] Ana Bogdan-Tucicov et al., *op. cit.*, 1981.
[49] Seth J. Schwartz et al., *op. cit.*, May-June 2010, p. 5.
[50] Raymond H. C. Teske, Jr., Bardin H. Nelson, „Acculturation and Assimilation: A Clarification", *American Ethnologist*, Vol. 1, No. 2, May 1974.
[51] Amado M. Padilla, William Perez, „Acculturation, Social Identity, and Social Cognition: A New Perspective", *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 25, No. 1, February 2003, p. 38.
[52] *Ibidem*, p. 39.
[53] Allison Abbe et al., *op. cit.*, Winter 2009-2010, p. 25.
[54] *Ibidem*, p. 24.
[55] *Ibidem*.
[56] Paula Caliguri et al., *op. cit*., April 2011, p. 2.

Bibliografie:

1. ABBE, Allison; HALPIN, Stanley M., „The Cultural Imperative for Professional Military Education and Leader Development", *Parameters*, Vol. 39, Winter 2009-2010.
2. ARNETT, Jeffrey Jensen, „The Psychology of globalization", *American Psychologist*, Vol. 57, No. 10, October 2002.
3. BOGDAN-TUCICOV, Ana; CHELCEA, Septimiu; GOLU, Mihai; GOLU, Pantelimon; MAMALI, Cătălin; PÂNZARU, Petru, *Dicționar de psihologie socială*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981.
4. CALIGURI, Paula; NOE, Raymond; NOLAN, Riall; RYAN, Ann Marie; DRASGOW, Fritz, *Training, Developing, and Assessing Cross-Cultural Competence in Military Personnel*, Technical Report 1284, U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences, April 2011.
5. CASTELLS, Manuel, „Communication, Power and Counter-power in the Network Society", *International Journal of Communication*, Vol. 1, 2007.
6. DARLEY, William M., „Strategic Imperative: The Necessity for Values Operations as Opposed to Information Operations in Iraq and Afghanistan", *Air & Space Power Journal*, Vol. XXI, No. I, Spring 2007.
7. DEKKER, Wim den, *Global Mindset and Cross-Cultural Behavior: Improving Leadership Effectiveness*, Springer, 2016.
8. DUMEA, Emil, *Cultură și religie în Europa*, Suport de curs, Centrul de Studii Europene, f.a.
9. GREEN, Helen Amelia, *Cultural transmission and social communication: A cognition and culture approach to everyday metaphor about knowledge, learning and understanding*, Thesis, London School of Economics and Political Science, 2015.
10. GRIGOROIU, Marian-Valentin, *Crizele și conflictele contemporane*, Editura Ministerului Administrației și Internelor, 2006.
11. HOFSTEDE, Geert, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, 1984.
12. HUNTINGTON, Samuel P., *The Clash of Civilization and the Remaking of the World Order*, Simon&Schuster, New York, 1996.
13. JAGER, Sheila M., *On the Uses of Cultural Knowledge*. U.S. Army War College, Carlisle, 2007.
14. JOHNSTON, Alastair Iain, „Thinking about Strategic Culture", *International Security*, No. 4, Spring 1995.
15. PADILLA, Amado M.; PEREZ, William, „Acculturation, Social Identity, and Social Cognition: A New Perspective", *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 25, No. 1, February 2003.
16. RĂDULESCU-MOTRU, Constantin, *Psihologia poporului român*, Editura Paideia, București, 1999.
17. SEBRELL, Shawn A., *Cross-Cultural Competence: Leader Requirements for Intercultural Effectiveness in the Human Domain*, Master thesis of Military Art and Science, U.S. Army Command and General Staff College, 2014.
18. SCHWARTZ, Seth J.; UNGER, Jennifer B.; ZAMBOANGA, Byron L.; SZAPOCZNIK, José, „Rethinking the Concept of Acculturation: Implications for Theory and Research", *American Psychologist*, Vol. 65, Issue 4, May-June 2010.
19. SOULES, Kara*, A Matter of Perspective*, Civilian Research Paper, U.S. Army War College, 2012.
20. SPENCER-OATEY, Helen, „What is culture? A compilation of Quotations", *GlobalPAD Core Concepts*, GlobalPAD Open House, 2012.
21. TESKE, Raymond H. C., Jr.; NELSON, Bardin H., „Acculturation and Assimilation: A Clarification", *American Ethnologist*, Vol. 1, No. 2, May 1974.
22. TOFFLER, Alvin, *Al treilea val*, Editura Politică, București, 1973.
23. TRIPON, Ciprian; DODU, Marius; PENCIU, Gabriela, *Managementul conflictului și tehnici de negociere*, Suport de curs, Editura Universității Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, 2015-2016.

Colocviu strategic
Redactor: CS II dr. Cristian BĂHNĂREANU
Pagină web: https://cssas.unap.ro/ro/cs.htm
e-ISSN 1842-8096, 655/2019

Centrul de Studii Strategice de Apărare și Securitate
Adresă: șos. Panduri, nr. 68-72, sector 5, București
Telefon: 021.319.56.49, Fax: 021.319.57.80
E-mail: cssas@unap.ro, Site: https://cssas.unap.ro